



Financuar nga
Bashkimi Evropian

Bashkëfinancuar nga
Bashkëpunimi Suedezi për
Zhvillim



Sweden
Sverige

NGACMIMET SEKSUALE NË ADMINISTRATËN PUBLIKE NË KOSOVË

PROBLEM I DUKSHËM PËR VIKTIMAT,
I PADUKSHËM PËR SISTEMIN

Zbatuar nga:



Qendra Kosovare për Studime Gjinore
Kosovar Gender Studies Center

Hulumtuese dhe autore: Mirishahe Syla

Asistente e hulumtimit: Fleta Çetaj

Redaktore: Liridona Sijarina

Shqyrtuese e jashtme: Nicole Farnsworth

Qendra Kosovare për Studime Gjinore (QKSGj) (www.kgscenter.net)

QKSGJ ka kontribuar në integrimin gjinor që nga viti 2002 dhe vazhdimisht mundohet që të arrijë barazinë gjinore në Kosovë. Ka qenë nismëtare e ndryshimeve ndaj sistemit diskriminues, normave shoqërore dhe standardeve të dyfishta brenda shoqërisë kosovare dhe është shumë aktive në monitorimin e institucioneve publike. Misioni i QKSGj-së është integrimi i analizave, programeve dhe politikave të ndjeshme ndaj gjinisë në të gjithë sektorët e shoqërisë kosovare duke rritur ndërgjegjësimin gjinor dhe duke u përqendruar në çështjet gjinore, zhvillimi i studimeve gjinore dhe sigurimi se ka përfshirje të politikave të ndjeshme gjinore përmes hulumtimit, zhvillimit të politikave, avokimit dhe lobimit

Përgjegjësia:

Ky hulumtim është kryer me mbështetje Financiare nga Komisioni Evropian dhe bashkëfinancuar nga Agjencia Suedeze për Zhvillim Ndërkombëtar (Sida). Përmbajtja e këtij raporti është vetëm përgjegjësi e QKSGj-së dhe në asnjë mënyrë nuk pasqyron qëndrimin zyrtar të BE apo Sida.

Autorësia:

Qendra Kosovare për Studime Gjinore, dhjetor 2020. Të gjitha të drejtat janë të rezervuara. Asnjë pjesë e këtij botimi nuk mund të riprodhohet, memorizohet apo përcillet në asnjë formë e me asnjë mjet elektronik, mekanik, me anë të fotokopjes, në disk apo në mënyra të tjera pa miratimin paraprak nga QKSGj.

Përmbajtja

AKRONIMENT	4
SFONDI	5
METODOLOGJIA	5
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	6
PËRKUFIZIMI I NGACIMIT SEKSUAL	7
NË LEGJISLACIONIN E KOSOVËS	7
SIPAS ZYRTARËVE PËR BURIME NJERËZORE DHE SHËRBYESVE CIVILË NË ADMINISTRATËN PUBLIKE TË KOSOVËS....	8
PËRMASAT E NGACIMIT SEKSUAL NË VENDIN E PUNËS	9
TË DHËNA PËR KOSOVË	9
ADMINISTRATA PUBLIKE NË KOSOVË	10
SI ADRESOHET DHE TRAJTOHET NGACIMI SEKSUAL NË ADMINISTRATËN PUBLIKE	11
Rregulloret e brendshme	12
SA JANË TË INFORMUAR NËNPUNËSIT NË ADMINISTRATËN PUBLIKE LIDHUR ME KUADRIN LIGJOR	14
MEKANIZMAT BRENDA INSTITUCIONEVE.....	14
KUADRI INSTITUCIONAL LIDHUR ME PUNËN E ADMINISTRATËS PUBLIKE	15
NGACIMI SEKSUAL NË RAPORTET VJETORE TË KPMSHCK-SË.....	16
NGACIMI SEKSUAL NË RAPORTET VJETORE TË IAP-SË.....	17
REKOMANDIME	17
BIBLIOGRAFIA	19

1. Akronimet

ABGJ – Agjencioni për Barazi Gjinore

AP – Administrata Publike

ASK – Agjencioni i Statistikave të Kosovës

IAP – Institucioni i Avokatit të Popullit

IKAP – Institucioni i Kosovës për Administratë Publike

KD – Komisioni Disiplinor

KEDG – Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas

KPMSHCK – Këshilli i Pavarur Mbikqyrës i Shërbimit Civil në Kosovë

KPRK – Kodi Penal i Republikës së Kosovës

LBGJ – Ligji për Barazi Gjinore

LMD – Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi

LP – Ligji i Punës

LZP – Ligji për Zyrtarët Publik

MAP – Ministria e Administratës Publike

MD – Ministria e Drejtësisë

MKK – Ministria për Kthim dhe Komunitete

QKSGJ – Qendra Kosovare për Studime Gjinore

RRGK – Rrjeti i Grave të Kosovës

ZQM – Zyra për Qeverisje të mirë

2. Sfondi

Ngacmimi seksual në vendin e punës tashmë i sanksionuar me Kodin Penal të Kosovës, mbetet një nga format më shqetësuese të diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës dhe njëkohësisht më vështirë i evidentueshëm. Në Kosovë, në përgjithësi tregu i punës vazhdon të jetë i vështirë dhe jomikpritës për gratë, të cilat janë viktimat më të shpeshta të formave të ndryshme të diskriminimit, duke përfshirë këtu edhe ngacmimin dhe sulmet seksuale. Pasojat e ngacmimit seksual përpos që paraqiten te viktimat drejtpërdrejtë, krijimi i një ambienti ku nuk ofrohet siguri për gjithësecilin, nuk krijon mundësi për zhvillimin e punës produktive si dhe ndikon në mbarëvajtjen dhe mirëqenien e shoqërisë në përgjithësi. Edhe pse ngacmimi seksual dënohet me kod penal, mbrojtja dhe sanksionimi i kësaj veprë në vendet e punës, me akte të brendshme mungon ose/dhe nuk zbatohet si në sektorin privat edhe në atë publik. E në anën tjetër, hulumtimet tregojnë që qytetarët nuk janë shumë të informuar mbi këtë formë të diskriminimit me bazë gjinore si dhe mekanizmat brenda vendit të punës dhe jashtë saj, ku mund të orientohen në rast se ai ndodhë.

Administrata publike (AP) si punëdhënësi më i madh në republikën e Kosovës, mbetet problematik në garantimin e barazisë gjinore dhe garantimin e vendit të sigurtë të punës për gratë. Statistikat tregojnë që gratë në administratën publike mbesin grupe të cënueshme duke mbajtur pozita më të ulëta dhe rrjedhimisht më të predispozuara ndaj ngacmimeve dhe sulmeve seksuale. Në vitin 2019, Agjencioni i Statistikave të Kosovës (ASK), ka regjistruar gjithësej 24 mijë të punësuar në administratën publike në Kosovë, prej tyre 4.5 mij gra që punojnë në administratën publike, të të gjithë personelit, dhe 19.3 mij burra.¹ Nuk ka të dhëna të sakta mbi prevalencën e ngacmimeve dhe sulmeve seksuale në administratën publike, gjithashtu mekanizmat mbesin ambiguid dhe vështirë të qasshëm për shërbyesit civil.

Në anën tjetër, autoritetet relevante për monitorimin e administratës Publike si Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës (KPMShCK) në raportin vjetor mbi ecurinë e punës në AP nuk e përfshinë ngacmimin/sulmin seksual si indikator të funksionimit të administratës. Të gjitha këto paraqesin sfidë pasi që nuk i kontribuojnë nxitjes së raportimit të ngacmimeve dhe sulmeve seksuale në administratën publike dhe ndikojnë që edhe më tutje të ushqehet praktika e dëmshme e diskriminimit, kryesisht të grave në vendin e punës.

3. Metodologjia

Pyetjet kryesore që shtjellon ky hulumtim janë:

- Si është i sanksionuar ngacmimi seksual brenda organeve të administratës publike?
- Sa kanë njohuri shërbyesit civil për mekanizmat ku mund ta raportojnë ngacmimin seksual në administratën publike?
- A raportohet ngacmimi seksual në administratë publike nga trupat mbikëqyrës siç janë Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Administratë Publike, dhe Avokati i Popullit?

¹ Agjencia e Statistikave të Kosovës, marrë nga: https://askdata.rks.gov.net/PXëeb/pxëeb/sq/askdata/askdata_Labour%20market_02%20Annual%20labour%20market_Pun%c3%absimi/lfs05.px/table/tableVieëLayout1/?rxid=7864cfa1-80ae-4edb-9905-b5cc2af3558a

Për t'u përgjigjur këtyre pyetjeve, janë përdorur metoda të përziera. është përfshirë shqyrtimi i kornizës ligjore dhe dokumenteve ekzistuese që e sanksionojnë ngacmimin seksual dhe mekanizmat eventual në fuqi brenda administratës publike dhe monitorimin e punës së pëfshirjes së ngacmimit seksual në raportet e Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Sherbimin Civil të Kosovës (KPMSHCK) dhe të Institucionit të Avokatit të Popullit mbi performancën e Administratës Publike në Kosovë. Poashtu janë shqyrtuar të dhëna statistikore të nxjerra nga institucionet përkatëse si dhe hulumtime ekzistuese nga organizata vendore dhe ndërkombëtare që adresojnë problemin e ngacmimit seksual në Kosovë.

Në pjesën e dytë janë zhvilluar intervista të strukturuar me një mostër të përzgjedhur në mënyrë të qëllimshme. Të përzgjedhurit për intervistim ishin zyrtarë të burimeve njerëzore dhe shërbyes të tjerë civilë nga ministritë: Ministria e Drejtësisë, Ministria e Pushtetit Lokal, Ministria e Punëve të Brendshme, Ministria e Infrastrukturës, Ministria e Ekonomisë dhe Ambientit, Ministria e Kulturës, Rinisë, dhe Sportit, Ministria për Administratë Publike, Ministria për Kthim dhe Komunitetet, dhe Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë.

Intervistat janë zhvilluar me një mostër prej 18 përfaqësuesëve, prej tyre gjashtë zyrtarë për burime njerëzore dhe 12 shërbyes civil. Përbërja gjinore e mostrës së përzgjedhur ishte e barabartë me 50% burra dhe 50% gra nga të intervistuarit. Të gjithë ishin të etnisë shqiptare.

4. Përmbledhje ekzekutive

Ky hulumtim përmbledhë të dhëna mbi kornizën ligjore dhe institucionale në Kosovë që adreson dhe trajton ngacmimin seksual në Administratën Publike në Kosovë. Përmes shqyrtimit të dokumentacionit ekzistues dhe hulumtimit në terren, hulumtimi paraqet të dhëna mbi rregulloret/politikat e brendshme dhe mekanizmat që e sanksionojnë dhe e trajtojnë ngacmimin seksual brenda Administratës Publike, poashtu se sa raportohet dhe mbikqyret ky fenomen nga autoritetet përgjegjëse. Në instancë të fundit, ky hulumtim i shërben hartimit të politikave për sanksionimin e ngacmimit seksual në vendin e punës brenda sektorit publik me qëllim të parandalimit ose dënimit të veprave të tilla dhe të garantimit të të drejtave themelore të njeriut dhe punëtorëve.

Të përmbledhura, të dhënat kryesore të këtij hulumtimi tregojnë se:

- Pëkundër kuadrit ligjor ekzistues, punëtorët publik në Administratën Publike në Kosovë nuk kanë njohuri rreth ligjeve dhe rregulloreve ekzistuese në vend që adresojnë ngacmimin seksual.
- Përmasat e ngacmimit seksual në përgjithësi, e sidomos atij që ndodh në vendin e punës, mbesin të panjohura pasi që ngacmimi dhe dhuna seksual në përgjithësi vazhdon të mbetet ndër format e dhunës që nuk raportohen.
- Zyrtarët publik edhe pse pajtohen se ngacmimi seksual është fenomen mjaft i shprehur në shoqëri, një problem të tillë nuk mendojnë se reflektohet edhe në Administratën Publike. Shumica e zyrtarëve publik të intervistuar deklaruan se nuk kanë përjetuar dhe nuk kanë parë apo dëgjuar për raste të ngacmimit seksual në institucionet gjegjëse ku ata punojnë.
- Zyrtarët publik kishin tendenca të fajësonin viktimën për ngacmimin seksual, duke deklaruar se veshja e dikujt paraqet formë të ngacmimit seksual.
- Punëtorët publik nuk kanë njohuri rreth rregulloreve në fuqi që adresojnë dhe trajtojnë ngacmimin seksual.

- Kuadri institucional për adresimin dhe trajtimin e ngacmimit seksual përbrenda administratës publike ekziston por nuk është efektiv meqenëse punëtorët nuk janë mjaftueshëm të njoftuar me këtë kuadër dhe se procedurat e raportimit meqenëse nuk janë shumë të qarta dhe të njohura e vështirësojnë raportimit, gjë që çonë në shkallë shumë të ulët të raportimit.
- Në raportet e organeve përgjegjëse për monitorimin e punës së administratës publike dhe pranimin e ankesave nga punëtorët publik nuk përmendet fare, apo përmendet shumë pak, ngacmimi seksual.

5. Përkufizimi i ngacmimit seksual

5.1. Në legjislacionin e Kosovës

Kushtetuta e Kosovës në nenin 22 parasheh zbatimin i drejtpërdrejtë të marrëveshjeve dhe instrumenteve ndërkombëtare, të cilat kanë prioritet ndaj dispozitave, ligjeve dhe akteve tjera vendore.² Ndër konventat ndërkombëtare të përfshira në kushtetutë në pikën 6 të këtij neni është Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas (KEDG – CEDAë).³ Në këtë konventë ngacmimi në vendin e punës përkufizohet si diskriminim gjinor dhe si formë e dhunës në bazë gjinore. Në rekomandimet e përgjithshme të Komitetit të CEDAW në artikullin e 11 thuhet *"barazia në punësim mund të cenohet seriozisht kur gratë i nënshtrohen dhunës specifike gjinore, siç është ngacmimi seksual në vendin e punës"*. Ngacmimi seksual më tutje përkufizohet në paragrafin 18 ku përfshihen të gjitha format e ngacmimit seksual, përfshirë ato fizike dhe psikike⁴.

Poashtu, në shtator të këtij viti (2020) në kushtetutën e Kosovës është përfshirë edhe Konventa e Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje, ndryshe e njohur si Konventa e Stambollit. Në këtë konventë ngacmimi seksual përkufizohet si *"çdo formë sjelljeje të padëshiruar verbale, joverbale ose fizike të natyrës seksuale, me qëllimin ose efektin e shkeljes së dinjitetit të një personi, veçanërisht kur krijohet një mjedis kërcënues, armiqësor, degradues, poshtërues ose fytes"* dhe parashihet që palët nënshkruese duhet të marrin masat e nevojshme legjislative ose masa të tjera për të siguruar që ngacmimi seksual sanksionohet penalisht apo në forma tjera ligjore.⁵

Ngacmimi seksual është vepër penale sipas Kodit Penal. Ngacmimi seksual si formë e diskriminimit sanksionohet gjithashtu përmes Ligjit për Barazinë Gjinore, Ligjit për Mbrojtje nga Diskriminimi, Ligjit Punës dhe Ligjit për Shërbyesit Civil. Për më shumë, Kushtetuta e Kosovës garanton dinjitetin e cilitdo⁶, duke i mbrojtur të gjithë/a nga çdo formë e dhunës dhe diskriminimit për të gjithë, përfshirë këtu mbrojtje nga ngacmimi seksual si shkejle e të drejtave dhe lirive të njeriut.

² Kushtetuta e Republikës së Kosovës, marrë nga: https://kryeministri-ks.net/w_p-content/uploads/2018/03/Kushtetuta.e.Republikes.se_Kosoves-2.pdf

³ Konventa për Eliminimin e të gjitha formave të Diskriminimit Ndaj Grave, marrë nga: <https://hrrp.eu/alb/docs/CEDAë-a.pdf>

⁴ Rekomandimet e përgjithshme të Komitetit për eliminimin e Diskriminimit ndaj grave, artikulli 11, paragrafi 18, marrë nga: <https://www.un.org/ëomenëatch/daë/cedaë/recommendations/recomm.htm#recom1>

⁵ Konventa e Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje, neni 40, marrë nga: <https://rm.coe.int/168046031c>

⁶ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, marrë nga: <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Kushtetuta.e.Republikes.se.Kosoves.pdf>

Në **nenin 183 të Kodit Penal të Republikës së Kosovës**, ngacmimi seksual përkufizohet si *"Kushdo që ngacmon seksualisht personin tjetër, në veçanti personin i cili është i ndjeshëm për shkak të moshës, sëmundjes, paaftësisë, varësisë, shtatzënisë, paaftësisë së rëndë fizike apo mendore"* dënimi i paraparë për këtë vepër penale është me gjobë ose me burgim deri në tri (3) vjet. Kurse nëse kryesi i kësaj vepre penale në ndonjë mënyrë ka pozitë të autoritetit mbi viktimën, dënimi i paraparë është burgim prej gjashtë (6) muaj deri në tre (3) vjet.⁷

Ligji Nr. 03/L-212 i Punës në paragrafin 5 përcakton që *"Dispozitat e Ligjit nr. 2004/3 Kundër Diskriminimit, do të zbatohen drejtpërsëdrejti kur është në pyetje marrëdhënia e punës e lidhur në mes të të punësuarit dhe punëdhënësit."*⁸ Poashtu, në këtë ligj detajohen procedurat juridike në rast se personat fizikë apo juridikë nuk i përfillin dispozitat e ligjit, gjobat a prapara variojnë nga 100 deri në 10,000 euro.⁹

5.2. Sipas zyrtarëve për burime njerëzore dhe shërbyesve civilë në Administratën Publike të Kosovës

"Ata që provokohen, ngacmojnë." - u shprehë lidhur me përkufizimin e ngacmimit seksual një nga zyrtarët për burime njerëzore të intervistuar.

Nga të dhënat e dalura nga intervistat me zyrtarët për burime njerëzore në ministritë përkatëse, ngacmimi seksual në të shumtën e rasteve është përkufizuar si dhunë verbale ushtruar ndaj dikujt me qëllim të cënimit të integritetit seksual të personit. Ndër konceptet kryesore që janë përmendur është koncepti i pëlqimit apo pajtimit për marrëdhënie seksuale mes palëve, duke konsideruar që çdo komunikim, sidomos i natyrës seksuale apo veprim fizik, në momentin që bëhet pa dëshirën e tjetrit/tjetrës, konsiderohet ngacmim. Sidoqoftë, respondentët kanë treguar një tendencë të fajimit të viktimave për ngacmime seksuale duke deklaruar se:

"Vetë femra me veshjen e saj apo me mënyrën e sjelljes provokuese e provokon mashkullin. Shumica e mashkujve pa shkas nuk i hyjnë ngacmimit. Një numër i femrave janë vetë fajtorë, apo e kanë një pjesë të fajta " – shërbyes civil, burrë, 64 vjeçar

"Starti janë veshjet provokative, si sociologe po them " – shërbyese civile, grua, 34 vjeçare

Definimi i ngacmimit seksual nga shërbyeset civile gra ka tendenca të jetë më konkret; në definimin e tyre të ngacmimit seksual të përfshijnë detaje të cilat mund të kenë qenë pjesë e eksperiencave të tyre si viktimat të ngacmimit seksual, siç janë *"kur dikush të provokon me fjalë, të percjell rrugës, kur don me të prek pa dëshirë"*, apo *"shikime të tepërta që të vënë në siklet dhe fjalët e ndyta që t'i thonë në rrugë. Komplimentet seksiste që të vëjnë në siklet"*. Përderisa shërbyesit civil burra kanë tendenca të definojnë ngacmimin seksual në terme më të përgjithshme si *"të gjitha format, shprehjet, ngacmimet me fjalë të natyrës seksuale", "me ta sillë me fjalë apo gjeste"*.

⁷ Kodi Penal i Republikës së Kosovës, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18413>

⁸ Ligji i Punës, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>

⁹ Ibid, neni 92.

6. Përmasat e ngacmimit seksual në vendin e punës

6.1. Të dhëna për Kosovë

Edhe pse ngacmimi seksual, mbetet krim i nënraportuar, mungesa e raportimeve nuk nënkupton se nuk ka ngacmime seksuale. Shkalla e ulët e raportimeve në fakt është tregues i ngurrimit të viktimeve për të raportuar për arsye të shumta, përfshirë frikën nga stigma, mos-besimin në institucione, të konsideruarit e ngacmimit seksual së çështje private, si dhe arsye të shumta që ndërlidhen me norma kulturore dhe gjinore në kontekste të ndryshme.

Të dhënat lidhur me shkallën dhe format e ngacmimit seksual në vendin e punës në Kosovë mungojnë. Sidoqoftë, në disa hulumtime të zhvilluara nga QKSGJ dhe RrGK, adresohet ky problem.

Rreth tri nga katër gra që kanë pozita më të larta në një vend të punës kanë vuajtur nga ngacmimi seksual në vendin e punës, thuhet në një raport të Komisionit Evropian.¹⁰ Përderisa gratë përbëjnë numrin më të madh të viktimeve të ngacmimit seksual, burrat përbëjnë numrin më të madh të kryerësve të ngacmimit seksual, në të njëjtën kohë burrat edhe mbajnë pozita më të larta menaxheriale në krahasim me gratë, thuhet në këtë raport. Ndër të tjera aty thuhet se *"gratë në vendet e punës të dominuara nga burrat kanë përjetuar më shumë ngacmim seksual sesa gratë në vendet e punës ku ka ekuilibër apo që dominohen nga gratë."*¹¹

Të dhënat e dalura nga hulumtimi i QKSGJ tregojnë që 35.6% të respondentëve mendojnë se dukuria e ngacmimit seksual në institucionet publike në Kosovë është e pranishme, "41,6% thonë se ajo *"deri diku është e pranishme"*, sipas 12.9% të tyre *"nuk është e pranishme"*, 9.7% *"nuk e dinë"* nëse dukuria e ngacmimit është e pranishme, ndërsa 2% nuk kanë përgjigje".¹² Kurse të gjeturat për përhapjen e ngacmimit seksual, 9% të respondentëve kanë thënë se *"më shumë se tri herë"* kanë përjetuar ngacmimi seksual, 7.6 për qind kanë thënë *"një herë"* kanë, kurse 73% kanë thënë se *"asnjëherë"* nuk kanë qenë pre e ngacmimit seksual. 80% e viktimeve të ngacmimit seksual, sipas këtij hulumtimi, janë gra, kurse 70% të kryerësve janë burra.¹³

Tutje, në publikimin e RrGK lidhur me ngacmimet seksuale në Kosovë, 20 nga 561 persona që kanë raportuan se kanë përjetuar ngacmim seksual, kanë thënë që janë ngacmuar nga kolegët në punë, kurse 7 prej tyre nga shefi në punë.¹⁴

¹⁰ FRA - Agjensia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore, marrë nga:

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaë-survey-main-results-apr14_en.pdf

¹¹ Ibid. faqe 112.

¹² QKSGJ, Perceptimet e Nënepunësve Civil lidhur me Ngacmimin Seksual, faqe. 11, marrë nga:

http://www.kgscenter.net/site/assets/files/1414/8_perceptimet_e_sherbyesve_civile_ne_kosove_lidhur_me_ngacmimin_seksual_ne_vendin_e_punes.pdf

¹³ QKSGJ, Perceptimet e Nënepunësve Civil lidhur me Ngacmimin Seksual, faqe. 11, marrë nga:

http://www.kgscenter.net/site/assets/files/1414/8_perceptimet_e_sherbyesve_civile_ne_kosove_lidhur_me_ngacmimi_n_seksual_ne_vendin_e_punes.pdf

¹⁴ Ngacmimi Seksual në Kosovë, Rrjeti i Grave të Kosovës, 2016. <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160224112147815.pdf>

Të gjetura të përafërta kanë dalur edhe nga intervistat e zhvilluara me zyrtarët për burime njerëzore dhe shërbyesit civil në administratën publike të Kosovës në kuadër të këtij hulumtimi. Nga mostra e intervistuar e zyrtarëve për burime njerëzore, 83.3% kanë thënë që nuk kanë përjetuar ose pranuar raste të ngacmimit seksual në vendin e punës. Vetëm një nga respondentet gra ka deklaruar se ka përjetuar ngacmim seksual. Kurse nga rradhët e shërbyesëve civil, përgjatë kohës që punojnë si pjesë e administratës publike të Kosovës, 75% të tyre kanë thënë që nuk kanë përjetuar ngacmim seksual.

7. Administrata publike në Kosovë

Organizimi dhe funksionimi i administratës publike rregullohet me Ligjin Nr. 06/L-113 për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetërore dhe të Agjencive të Pavarura¹⁵, ky ligj njëkohësisht shfuqizon Ligjin e Administratës Shtetërore nr. 03/L-189 i Republikës së Kosovës. Ligji Nr. 06/L - 114 për Zyrtarët Publikë.¹⁶

Ligji për Zyrtarët publikë krijon bazën ligjore për punësim të zyrtarëve publikë në institucionet e Republikës së Kosovës. Zyrtarët publikë në këtë ligj janë: nënpunësit e Shërbimit Civil, nënpunësit e Shërbimit Publik, nënpunësit e Kabinetit, dhe nënpunësit administrative dhe mbështetës.¹⁷

Tek pjesa III për të drejtat dhe detyrimet e zyrtarëve publikë, nënkapitulli 1, neni 18, i parashehë që *"çdo institucion siguron një ambient të sigurt e të përshtatshëm pune për mbrojtjen e integritetit fizik, moral dhe të dinjitetit të zyrtarit"* dhe *"institucioni i punësimit siguron mbrojtjen e punëtorit gjatë ushtrimit të detyrës apo në lidhje me të, duke kërkuar, nëse është e nevojshme, mbështetjen e organeve të specializuara sipas ligjit."*¹⁸

Tutje, në nënkapitullin 1 të Ligjit për Zyrtarët Publik, në nenin 46 parashihen shkeljet disiplinore të shërbyesëve civil, të cilat ndahen në shkelje të rënda dhe shkelje të lehta. Ngacmimi seksual nuk përmendet si shkelje në këtë ligj ashtu siç përfshihet në Rregulloren për kodin e mirësjelljes në shërbimin civil. Në këtë ligj, shkelja e përsëritur e rregullave të kodit të etikës në shërbimin civil konsiderohet si shkelje e rëndë, kurse si shkelje e lehtë konsiderohet vetëm shkelja a rregullave të etikës.¹⁹ Ky përkufizim lë hapësirë që shkeljet e tilla të definohen tutje në kodin e etikës si dokument i veçantë.

¹⁵ Ligji për Administratën Shtetërore të Republikës së Kosovës. marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2706>

¹⁶ Ligji për Zyrtarët Publik, marrë nga: <https://mpb.rks-gov.net/ap/desk/inc/media/2DF4E40D-6163-4BB6-A34B-79A24051A372.pdf>

¹⁷ Ligji për Zyrtarët Publik, neni 2, marrë nga: <https://mpb.rks-gov.net/ap/desk/inc/media/2DF4E40D-6163-4BB6-A34B-79A24051A372.pdf>

¹⁸ Ibid. Pjesa III, nënkapitulli 1, neni 18, paragrafi. 1,2.

¹⁹ Ibid. neni 46.

7.1. Si adresohet dhe trajtohet ngacmimi seksual në Administratën Publike

Adresimi i ngacmimit seksual si pjesë së shkeljeve dicitpinore rregullohet përmes rregulloreve të brendshme të institucioneve të ndryshme që parashohin procedurat e raportimit të shkeljeve të ndryshme dicitpinore dhe ankesave. Sidoqoftë, ashtu siç ka gjetur RrGK, *"rregulloret e brendshme në institucione të ndryshme dhe procedurat për raportimin e rasteve të ngacmimit seksual nuk janë plotësisht të qarta, duke e penguar kështu zbatimin e këtyre ligjeve."*²⁰

Në ligjin për zyrtarët publik tek nënkaptulli 1 për disiplinën në shërbimin civil, neni 48 për kompetencat dhe procedurat disiplinore parashihen që masa disiplinore vërejtje jepen nga mbikqyrësi i drejtpërdrejt. *"Mbikqyrësi i drejtpërdrejtë detyrohet të fillojë procedurën disiplinore mbi bazën e fakteve konkrete dhe të provuara për shkeljen e detyrimeve nga nëpunësi civil"*;²¹ thuhet në pikën 2 të nenit 48. Kurse në paragrafin 3 thuhet se masat disiplinore përfshirë ndalimin nga 20% deri në 40% të pagës për një periudhë gjashtë mujore; ndalimin e ngritjes në detyrë, duke përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë nga dy deri në pesë vjet; si dhe largimin nga shërbimi publik, janë kompetencë e komisionit disiplinor.²²

Komisioni disiplinor, sipas ligjit, fillon procedurën në këto raste: *"me kërkesë të mbikqyrësit të drejtpërdrejtë të nëpunësit civil"*, *"me rekomandim të çdo organi tjetër publik ose njësie me kompetenca kontrolli administrativ, inspektimi financiar apo auditimi, ose të çdo zyrtari tjetër me detyra kontrolli hierarkik mbi nëpunësin civil, si dhe me kërkesën e qytetarit"*, dhe *"me nismën e çdo anëtarit të komisionit, bazuar në fakte konkrete të provueshme për kryerjen e një shkeljeje disiplinore"*.²³ Tutje, thuhet se *"nëse ka arsye të besohet se vazhdimi i ushtrimit të detyrës nga nëpunësi civil, ndaj të cilit ka filluar një procedurë disiplinore, pengon hetimin disiplinor apo mund të cenojë ushtrimin e përshtatshëm të detyrës së tij, komisioni disiplinor mund të vendosë pezullimin e nëpunësit civil ose të marrë çdo masë tjetër të përshtatshme, deri në marrjen e vendimit përfundimtar"*.²⁴ Masat disiplinore regjistrohen në dosjen personale të nëpunësit, dhe ato shuhen pas një kohe në pajtim me nenin 51.²⁵

Në nëntor të vitit 2020 u aprovua edhe Politika Kundër Ngacmimit Seksual në Organet e Administratës Publike të Kosovës²⁶. Kjo politikë u përpilua nga Qendra Kosovare për Studime Gjinore (QKSGj), në bashkëpunim me Zyrën për Qeverisje të Mirë (ZQM), me qëllim të zbatimit të Ligjit Nr. 05/L-021 për Mbrotjtjen nga Diskriminimi dhe Ligjit Nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore. *"Qëllimi i politikës kundër ngacmimit seksual në organet e administratës publike në Kosovë është që të shërbej si udhëzues për parandalimin e të gjitha formave të ngacmimit seksual në vendin e punës me udhëzime për sigurimin*

²⁰ Rrjeti i Grave të Kosovës, faqe 4, marrë nga: <https://womensnetwork.org/ep-content/uploads/2018/10/20160224112147815.pdf>

²¹ Ligji për Zyrtarët Publik, neni 48, marrë nga <https://mpb.rks-gov.net/ap/desk/inc/media/2DF4E40D-6163-4BB6-A34B-79A24051A372.pdf>

²² Ibid.

²³ Ibid. neni 48, paragrafi 4

²⁴ Ligji për Zyrtarët Publik, neni 48, paragrafi 5, marrë nga: <https://mpb.rks-gov.net/ap/desk/inc/media/2DF4E40D-6163-4BB6-A34B-79A24051A372.pdf>

²⁵ Ibid. neni 51.

²⁶ Politika Kundër Ngacmimit Seksual në Organet e Administratës Publike në Republikën e Kosovës, marrë nga http://kgscenter.net/site/assets/files/1772/politika_e_nenshkruar.pdf

e një ambienti pune pa diskriminim dhe ngacmime seksuale”²⁷ Në këtë politikë përfshihet përkufizimi i ngacmimit seksual, definimi se kush mund të jetë viktimë e ngacmimit seksual, pasojat e ngacmimit seksual, raportimi i ngacmimeve seksuale, masat për zbatimin e kësaj politike, parandalimi i ngacmimit seksual në vendin e punës, si dhe mekanizmat përgjegjës për zbatimin e kësaj politike.

7.1.1. Rregulloret e brendshme

Masat disiplinore në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës janë të rregulluara në kreun e tetë të Ligjit Nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës si dhe me legjislacion sekondar ku përfshihen:

Rregullorja Nr. 04/2015 për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës.

Rregullorja Nr. 04/2011 për Procedurat Disiplinore në Shërbimin Civil.

Rregullorja Nr. 05/2011 për Procedurat e Zgjidhjes së Kontesteve dhe Ankesave.

Ngacmimi seksual si shkelje disiplinore përkufizohet vetëm në **Rregulloren Nr. 04/2011 për Procedurat Disiplinore në Shërbimin Civil**, të cilës i referohet edhe Ligji për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës. Sidoqoftë, kjo shkelje nuk përmendet në raportin për masat disiplinore në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës të vitit 2018, madje ngacmimi seksual as nuk përmendet si shkelje disiplinore në këtë raport edhe pse i referohet rregullores dhe i përmend format shkeljet e tjera të përfshira në këtë rregullore.²⁸

Rregullorja Nr. 04/2011 për Procedurat Disiplinore në Shërbimin Civil, në përputhje me Ligjin Nr. 03/L149 detajon më tej përkufizimin e shkeljeve të lehta dhe të shkeljeve të rënda-serioze. Ngacmimi seksual përcaktohet si shkelje e rëndë - serioze në këtë rregullore. Në nenin 6, paragrafin 1.20 ngacmimi seksual përkufizohet si *"ngacmim seksual i ndonjë nënpunësi tjetër civil, funksionarit publik ose palës, i përkufizuar si sjellje fizike apo verbal e natyrës seksuale i cili shkelë dinjitetin e femrës ose të mashkullit në punë e që është e paëdshirueshme ose fyese për personin"*²⁹

Masat e parapara disiplinore për shkelje të rënda-serioze parashihen në nenin 8 dhe përfshijnë: pezullimin parandalues me pagesë deri në tre muaj në pritje të një hetimi, i cili duhet të propozohet nga mbikqyrësi i drejtpërdrejtë dhe miratohet nga organi përgjegjës për menaxhimin e personelit në institucion; pezullimin e ushtrimit të detyrave dhe ndalimin e 1/3 të pagës për një periudhë deri në dy muaj nga komisioni disiplinor pas kërkesës nga mbikqyrësi i drejtpërdrejtë; largimin nga zyra dhe transferimin në një lokacion tjetër me detyra të ngjashme dhe ndalimin e gradimit deri në pesë vjet nga komisioni disiplinor; ndërprerjen e marrëdhënieve së punës në Shërbimin Civil nga komisioni disiplinor, pa dëmtuar apo reduktuar të drejtën në pension; dhe pensionimin e parakohshëm të nënpunësve civilë, të cilëve u kanë mbetur edhe dy vjet deri në datën e pensionimit.

²⁷ Ibid. neni 1.

²⁸ Ministria e Administratës Publike, Raport për masat disiplinore në shërbimin civil të Republikës së Kosovës gjatë vitit 2018, marrë nga: <https://mpb.rks-gov.net/ap/desk/inc/media/7144FD0F-D52E-47E2-A5C6-6C2CDD8D728C.pdf>

²⁹ Rregullore për Procedurat Disiplinore në Shërbimin Civil, neni 6, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8317>

Neni 9 parasheh themelimin dhe përbërjen e komisionit disiplinor. Në këtë nen thuhet se çdo institucion i administratës publike, i cili ka në marrëdhënie pune nëpunës civilë, themelon një komision disiplinor për marrjen e masave disiplinore në rast të shkeljeve të rënda-serioze të detyrave të punës të përcaktuar me rregulloren dhe Ligjin për shërbyesit civil.³⁰ Procedura e përkufizuar në Rregulloren nr. 04/2011 kërkon që Komisioni Disiplinor të përbëhet nga tre anëtarë nga shërbimi civil, të cilët emërohen nga menaxheri më i lartë administrativ i institucionit, të cilët duhet të kenë njohuri për fushën ku është bërë shkelja, duke përfshirë edhe diversitetin gjinor.³¹ Megjithatë, kjo rregullore nuk parashikon kalimin e barrës së provës, në rastin e paraqitjes së shkeljeve të rënda-serioze të ngacmimit seksual, gjë e cila kërkohet nga Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi. Në nenin 10 të rregullores parashihet që paraqitja e shkeljeve disiplinore duhet të bëhet tek udhëheqësi i drejtpërdrejtë ose te udhëheqësi më i lartë administrative. Paraqitja mund të bëhet gojarisht ose me shkrim. Pasi të paraqitet rasti tek udhëheqësi, në rast se udhëheqësi konstanton se shkelja është e rëndë-serioze, aty ku hyn edhe ngacmimi seksual, në afat prej dt ditësh pune rasti paraqitet me shkrim te udhëheqësi i njësisë së personelit, pas kësaj udhëheqësi i personelit e kalon shkeljen e dyshuar për shqyrtim në komisionin disiplinor përkatës.³²

Rregullorja Nr. 04/2015 për Kodin i Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës ka për qëllim të përcaktoj rregullat e mirësjelljes së nëpunësve në shërbimin civil të Republikës së Kosovës, për arritjen e standardeve dhe të vë në dijeni publikun për sjelljen që duhet të ketë nëpunësi i shërbimit civil në Republikën e Kosovë. Sipas nenit 5 të Kodit të Mirësjelljes në Shërbimin Civil, nëpunësit civil udhëhiqen nga parimi i pavarësisë profesionale, integritetit personal, përgjegjshmërisë dhe ndershmërisë. Nëpunësit civil duhet t'i kryejnë punët dhe detyrat në mënyrë të drejtë dhe efikase.

Edhe pse ngacmimi seksual nuk adresohet në mënyrë decitive në këtë rregullore, ngacmimi si formë e diskriminimit mund të përfshihet në nenin 4 të kësaj rregullore te parimet themelore të shërbimit civil në paragrafin 1.2 ku thuhet "*nuk lejohet kurrfarë diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare a shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal*".³³

Rregullorja me Nr. 05/2011 për Procedurat e Zgjidhjes së Kontesteve dhe Ankesave procedurat për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave, nga marrëdhëniet e punës së nëpunësve civilë, si dhe kompetencat dhe kriteret për emërimin e anëtarëve të Komisionit në Institucionet e Republikës së Kosovës. Nëpunësit civilë kanë të drejt për ankesë kundër vendimit administrativ apo çdo shkelje ose lëshim të rregullave ose procedurave të përgjithshme administrative, që ndikojnë dhe që kanë të bëjnë me marrëdhënien e tyre të punës.

³⁰ Ibid. neni 9.

³¹ Ibid.

³² Rregullore për Procedurat Disiplinore në Shërbimin Civil, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8317>

³³ Rregullore për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=10764>

8. Sa janë të informuar nëpunësit në Administratën Publike lidhur me kuadrin ligjor

Edhe pse si zyrtarët për burime njerëzore ashtu edhe shërbyesit civil të intervistuar shumica deklaruan se institucioni ku punojnë është shumë efikas në adresimin e ngacmimit seksual, ata nuk ishin mirë të informuar me kuadrin ligjor përbrenda institucionit apo se si në përgjithësi rregullohet adresimi i ngacmimit seksual. Të pyetur rreth rregulloreve apo politikave që ekzistojnë në kuadër të institucionit të tyre që adresojnë ngacmimin seksual, 33% të tyre deklaruan se kanë njohuri nëse ka një ndonjë rregullore të tillë. 38.7 prej tyre kishin njohuri se ekziston Kodi i Etikës i cili nuk e përfshinë ngacmimin seksual si shkelje.

Edhe shërbyesit civilë të intervistuar nuk ishin mjaftueshëm të informuar për kuadrin ligjor në Kosovë që adreson ngacmimin seksual. Një përqindje prej 16.6% të të intervistuarëve u shprehën se nuk e dinin nëse ngacmimi seksual adresohet në ndonjë nga ligjet në Kosovë. Sidoqoftë, në përgjithësi, të dhënat e mbledhura nga intervistat tregojnë që si zyrtarët për burime njerëzore dhe shërbyesit civil, nuk janë të mirë informuar sa i përket kuadrin ligjor në Kosovë në përgjithësi.³⁴

8.1. Mekanizmat brenda institucioneve

Sipas kornizës ligjore në vend, mekanizmat ligjor që parashihen të formohen në çdo institucion e që mundësojnë shqyrtimin e ankesave dhe mbikqyrjen e institucioneve në përgjithësi janë:

- Njësitë e personelit.
- Komisionet disiplinore.
- Këshilli i pavarur mbikqyrës për shërbimin civil.

Sipas Ligjit për Shërbimin Civil të Kosovës, çdo institucion që punëson nëpunës civil ka njësi për menaxhimin dhe zhvillimin e personelit dhe të burimeve njerëzore, ose njësia e personelit. Njësia e personelit nëpër institucionet publike është struktura më bazike që monitoron etikën dhe integritetin në administratën publike të Republikës së Kosovës. Sipas nenit 64 të Ligjit për Shërbimin Civil nëpunësit civilë, të cilët janë përgjegjës për mbikqyrjen e personelit, janë përgjegjës për menaxhim dhe mbikqyrje të mirë.³⁵

Sipas nenit 70 të Ligjit për Shërbimin Civil të Kosovës, çdo institucion i administratës publike i cili punëson nëpunës civilë, themelon një komision disiplinor për marrjen e masave disiplinore në rast të shkeljes së rëndë të Ligjit të Shërbimit Civil apo të akteve nënligjore. Kryesuesi dhe anëtarët e komisionit disiplinor emërohen nga Sekretari i Përgjithshëm, apo nga pozitat ekuivalente të institucioneve përkatëse dhe anëtarët e komisionit disiplinor nuk mund të shërbejnë si anëtarë të komisionit të ankesave të institucionit përkatës. Kryesuesi dhe anëtarët e komisionit disiplinor janë nga radhët e nëpunësve civilë me përgatitje superiore shkollore, emërohen në periudhë dy (2) vjeçare, me mundësi vazhdimi dhe duhet të pasqyrojnë diversitetin e shoqërisë kosovare, sidomos duke përfshirë diversitetin

³⁴ Intervistë e QKSGJ-së me zyrtarë publik, shtator – nëntor 2020.

³⁵ Ligji për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, neni 64, marrë nga: <https://gzk.rks.gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2679>

gjinator. Procedurat për funksionimin e komisioneve dhe përbërja e tyre do të rregullohen me Akt nënligjor. Sipas nenit 71 komisioni disiplinor ka këto kompetenca: – të dëgjojë provat lidhur me shkeljen e supozuar; – të vendosë në bazë të provave nëse është kryer shkelja dhe – përcakton dënimin që duhet shqiptuar.³⁶

Të pyetur se sa janë të informuar rreth mekanizmave në institucionet ku punojnë përmes të cilëve mund të raportojnë ngacmimet seksuale, shumica e respondentëve e përmendën komisionin disiplinor në institucionet e tyre. Prej tyre, 61% thanë që komisioni disiplinor është mekanizmi që shqyrton ankesat e kësaj natyre. 22% prej tyre poashtu përmendën komisionin e ankesave. 38.8% përmendën hierarkinë që duhet ndjekur në rast të raportimit të ngacmimit seksual, duke thënë se së pari duhet të njoftojnë eprorin e tyre, apo menxherin e personelit, dhe pastaj lënda kalon në komisionet adekuate.

9. Kuadri institucional lidhur me punën e Administratës Publike

Institucionet përgjegjëse në republikën e Kosovës të cilat kanë përgjegjësi për sigurimin e administratës publike:

Ministria e Administratës Publike (MAP)³⁷ ndër të tjera harton dhe mbikqyrë zbatimin e politikave të shërbimit civil. Poashtu, kjo ministri përmes Departamentit të Administrimit të Shërbimit Civil (DASHC) bënë mbikqyrje e zbatimit të Kodit të mirësjelljes në Shërbimin Civil të Kosovës. Ndërsa në kuadër të Departamentit për Reformën e Administratës Publike dhe Integriteteve Evropiane (DRAPE) kjo ministri ka përgjegjësi të monitorojë dhe raportojë mbi procesin e zbatimit të integritetit dhe etikës në administratën publike. Në kuadër të kësaj, ky departament përgaditë raportin vjetor për masat disiplinore në shërbimin civil. Në raportin e vitit 2018 të këtij departamenti nuk specifikohet nëse ka pasur ndonjë rast të ngacmimit seksual.³⁸

Instituti i Kosovës për Administratë Publike (IKAP)³⁹ si institucion qeveritar i themeluar për aftësimin e shërbyesëve civil dhe rritjen e qëndrueshmërisë së Shërbimit Civil në Kosovë (SHCK) me qëllim për të zhvilluar dhe ngritur cilësinë e shërbimeve civile që ofron administrata publike në vend, është përgjegjës për zbatimin e politikave të trajnimit, hulumtimit, aftësimit profesional dhe zhvillimit të kapaciteteve për nëpunësit civilë.⁴⁰

Zyra për qeverisje të mirë të drejtat e njeriut, mundësi të barabarta dhe kundër diskriminim⁴¹ ofron këshilla për Kryeministrin dhe njësitë përkatëse të ZKM-së, në sferat e qeverisjes së mirë, të të drejtave të njeriut, mundësive të barabarta dhe në çështjet kundër diskriminimit; Mbikqyrë dhe këshillon Ministrinë në sferat e qeverisjes së mirë, të drejtave të njeriut, në mundësitë e barabarta dhe në çështjet

³⁶ Ibid. Neni 70, 71.

³⁷ Ministria e Administratës Publike, marrë nga: <https://mpb.rks-gov.net/ap/page.aspx?id=1,18>

³⁸ Ministria e Administratës Publike, Raport për masat disiplinore në shërbimin civil të Republikës së Kosovës gjatë vitit 2018, marrë nga: <https://mpb.rks-gov.net/ap/desk/inc/media/7144FD0F-D52E-47E2-A5C6-6C2CDD8D728C.pdf>

³⁹ Instituti i Kosovës për Administratë Publike: <https://ikap.rks-gov.net/>

⁴⁰ Ligji për Institutin e Kosovës për Administratë Publike, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=9446>

⁴¹ Zyra për Qeverisje të mire, qasur në: <https://zqm.rks-gov.net/>

kundër diskriminimit; Harton politika në sferën e qeverisjes së mirë, në sferën e të drejtave të njeriut, në mundësitë e barabarta dhe në çështjet kundër diskriminimit.

Agjencia për barazi gjinore⁴² ka mandatin të hartojë, zbatojë, propozojë, koordinojë, dhe monitoroj politika publike vendore dhe ndërkombëtare për barazinë gjinore. Në kuadër të Divizionit për Legjislacion propozon hartimin, ndryshimin dhe plotësimin e ligjeve, rregulloreve, si dhe miratimin e masave tjera, prandaj ka një rol kyq në jetësimin e politikave që adresojnë ngacmimin seksual në administratën publike në vend. Mandati, detyrat, dhe përgjegjësitë e ABGJ-së përcaktohen në ligjin për Barazi Gjinore⁴³.

Institucioni i Avokatit të Popullit⁴⁴ (IAP), është mekanizëm i barazisë për promovim, monitorim dhe mbështetje të trajtimit të barabartë pa diskriminim në bazat e mbrojtura nga ligji për barazi gjinore dhe ligji për mbrojtje nga diskriminimi. Roli dhe kompetencat e IAV përcaktohen nga Kushtetuta e Republikës së Kosovës si dhe Ligji për Avokatin e Popullit⁴⁵. IAP zhvillon hetime, jep rekomandime, publikon raporte, si dhe avokon për të drejtat dhe liritë e njeriut. Kështu IAP publikon raportet vjetore ku ndër të tjera përfshihen edhe ankesat e parashtruara në këtë institucion që lidhen me ngacmimin seksual në vendin e punës.

Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës⁴⁶ (KPMShCK) është struktura më e lartë mbikëqyrëse e Administratës Publike e themeluar me nenin 101 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës. Monitoron institucionet e administratës publike që kanë të punësuar nëpunës civil, lidhur me zbatimin e rregullave dhe parimeve të legjislacionit për shërbimin civil. Organizimi dhe funksionimi i KPMShC-së rregullohen me ligjin për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për shërbimin civil të Kosovës⁴⁷. KPMShCK i raporton Kuvendit të Republikës së Kosovës. Në kuadër të KPMShCK funksion Sekretariati i cili ndihmon këshillin në realizimin e detyrave dhe përgjegjësi. Sekretariati udhëhiqet nga drejtori ekzekutiv i cili i përgjigjet drejtpërdrejtë Kryetarit të Këshillit.

9.1. Ngacmimi seksual në raportet vjetore të KPMShCK-së

Në raportet vjetore të KPMShC-së përfshihen të dhëna dhe informata të detajuara për të gjitha aktivitetet dhe punët e kryera përfshirë të dhënat mbi ankesat e pranuar përgjatë vitit të cilat përmajnë të dhëna për objektin e anketës, strukturën gjinore të ankuesve, strukturën etnike të ankuesve, si dhe institucioneve ndaj të vendimeve të të cilave është paraqitur ankesë.

Në raportin e punës së KPMShC-së për vitin 2019⁴⁸ thuhet që KPMChC gjatë vitit 2019 ka pranuar gjithsejtë 784 ankesa, si dhe ankesat që kanë qenë të bartura nga viti 2018 në vitin 2019, 112 sosh që gjithsejtë për shërytim ka pasur 896 ankesa. Nga 784 ankesat e pranuar, 67.98% të tyre kanë qenë ankues burra, ose 533, kurse gra kanë qenë 32.02% apo 251. Ndër këto ankesa në raport nuk është përmendur që ka pasur ankesa për ngacmim seksual. E njëjta vlenë dhe për raportin e vitit 2018 ku poashtu ka pasur një numër të lartë të ankesave, 863 ankesave të pranuar për vitin 2018 si dhe 74 të

⁴² Zyra për Qeverisje të mire Zyra për Qeverisje të mire, qasur në: <https://abgj.rks-gov.net/home>

⁴³ Ligji për Barazi Gjinore, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

⁴⁴ Institucioni i Avokatit të Popullit, qasur në: <https://www.oik-rks.org/>

⁴⁵ Ligji për Avokatin e Popullit, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10922>

⁴⁶ Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Shërbimit Civil të Kosovës, qasur në: <https://kpmshc.rks-gov.net/>

⁴⁷ Ligji për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=17745>

⁴⁸ Raport i punës së Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës për vitin 2019.

tjera në shqyrtim të cilat janë bartur nga viti 2017. Ndarja sipas strukturës gjinore të ankuesve është si në vijim: ankues burra kanë qenë 569 ose 65.93%, ndërsa ankuese gra kanë qenë 294 ose 34.06%⁴⁹. Në këtë raport ashtu si në vitin 2019 nuk është përmendur ndonjë ankese për ngacmim seksual në vendin e punës.

9.2. Ngacmimi seksual në raportet vjetore të IAP-së

Në raportin e punës të IAP të vitit 2019⁵⁰ thuhet se bazuar në ankesat e parashtruara ka pasur edhe ankese për ngacmim seksual në vendin e punës. Ankesa për ngacmim seksual ka qenë kundër një kompanie me autorizime publike, përkritazi me pretendimet e ankuseses për ngacmim nga drejtori i saj, e që më pas ankuesja është ndëshkuar me mosvazhdim të kontratës së punës. Pas reagimit të Avokatit të Popullit ndaj autoritetit përgjegjës, autoriteti në fjalë ka dërguar përgjigje në të cilën thuhej se ankuseses i ka skaduar kontrata e punës. Ndërkohë ankuesja ka parashtruar padi në Gjykatën Themelore në Prishtinë. Avokati i Popullit ka pranuar edhe dy ankese të tjera lidhur me ngacmimin seksual në vend pune. Pas veprimeve të ndërmarra nga Avokati i Popullit, rastet janë proceduar nga punëdhënësi dhe nga autoritetet përkatëse⁵¹.

Në raportin vjetor të Institucionit të Avokatit të Popullit të vitit 2018⁵² nuk përmendet asnjë rast i ngacmimit seksual në vendin e punës, apo edhe vetë dukuria e ngacmimit seksual në vendin e punës.

10. Rekomandime

Për Këshillin e Pavarur Mbikqyrës të Shërbimit Civil të Kosovës:

- Të hulumtojë gjendjen reale të ngacmimit seksual në Administratën Publike bazuar në Ligjin për KPMShCK-në ;
- Të përfshijë ngacmimin seksual si indikator i performancës së Administratës Publike në raportet vjetore.
- Të organizojë seanca informuese, trajnime, dhe punëtori për këtë çështje ashtu siç parashihet në ligjin për KPMShCK-në.

Për Institutin e Kosovës për Administratë Publike:

- Të organizojë trajnime që adresojnë problemin e ngacmimit seksual dhe informojnë punëtorët publik lidhur me kuadrin ligjor dhe institucional në fuqi që adreson dhe trajton ngacmimin seksual në Administratën Publike.

Për Zyrën për Qeverisje të Mirë:

⁴⁹Raport i punës së Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës për vitin 2018.

⁵⁰ Raporti Vjetor 2019, Nr 19.

⁵¹ Ibid.

⁵² Raporti Vjetor 2018, Nr 18.

- Bazuar në misionin e saj, në bashkëpunim me Organizatat e Shoqërisë Civile të monitorojë Administratën Publike në zbatimin e politikave kundër diskriminimit

Për Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Inspektorati i Punës:

- Inspektorët e punës të trajnohen për ngacmimin seksual në mënyrë që të inspektojnë rastet e mundshme të ngacmimit seksual në vendin e punës, duke përfshirë informimin e tyre lidhur me definimin e ngacmimit seksual dhe mënyrën e raportimit.

Për Ministrinë e Administratës Publike:

- Të zhvillojë trajnime fillestare të obligueshme për zyrtarët publik, nëpunësit e rinj që ofrohen nga zyra për rekrutim ku adresohet ngacmimi seksual. Nëpunësit gjatë këtyre trajnimeve të prezantohen me politikën, rregulloret, dhe mënyrat se si të adresohet ngacmimi seksual brenda institucionit të tyre.
- Të ketë harmonizim të ligjeve dhe të rregulloreve të brendshme në Administratën Publike lidhur me definimin si dhe procedurat e adresimit dhe trajtimit të ngacmimit seksual në vendin e punës.

Për Shoqërinë Civile:

- Të kryhet monitorim i rregullt i ligjeve që mbrojnë nga diskriminimi dhe ngacmimi seksual në vendin e punës, me theks në Administratën Publike në Kosovë.
- Të ofrohen dhe të institucionalizohen trajnimet për të informuar nëpunësit civil lidhur me ngacmimin seksual në vendin e punës.
- Të avokohet te institucionet përgjegjëse për zhvillimin e politikave që adresojnë ngacmimin seksual në vendin e punës si formë e diskriminimit dhe shkeljes së të drejtave të njeriut të punëtorëve.

13. Bibliografia

Politika Kundër Ngacimit Seksual në Organet e Administratës Publike në Republikën e Kosovës, Qendra Kosovare për Studime Gjinore, 2020.

http://kgscenter.net/site/assets/files/1772/politika_e_nenshkruar.pdf

Raport i punës së Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës për vitin 2019, Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Shërbimit Civil të Kosovës, 2020.

[file:///C:/Users/NB/Downloads/Draft%20Raporti%20i%20Pun%C3%ABs%20s%C3%ABKeshillit%20p%C3%ABr%20vitin%202019%2007.04.2020%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NB/Downloads/Draft%20Raporti%20i%20Pun%C3%ABs%20s%C3%ABKeshillit%20p%C3%ABr%20vitin%202019%2007.04.2020%20(1).pdf)

Raporti Vjetor 2019, Nr 19., Institucioni i Avokatit të Popullit, 2020.

<file:///C:/Users/NB/Downloads/1-SHQ-RAPORTI-VJETOR-2019.pdf>

Plani kalendarik i Trajnimit të Nënpunësve Civil për Vitin 2020, Instituti i Kosovës për Administratë Publike. [https://ikap.rks-gov.net/repository/docs/PKT-NC-2020_\(IKAP\)_19.02.2020_final.pdf](https://ikap.rks-gov.net/repository/docs/PKT-NC-2020_(IKAP)_19.02.2020_final.pdf)

Raport i punës së Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës për vitin 2018, Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Shërbimit Civil të Kosovës, 2019.

<file:///C:/Users/NB/Downloads/Draft%20Raporti%20i%20Pun%C3%ABs.%20I%20finalizuar%20n%20ga%20konsulent%20dhe%20nga%20administrata....pdf>

Raporti Vjetor 2018, Nr 18., Institucioni i Avokatit të Popullit, 2019.

<file:///C:/Users/NB/Downloads/Raporti-Vjetor-i-IAP-s%C3%AB-2018-shqip.pdf>

Raport për Gjendjen në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës për vitin 2018, Ministria e Administratës Publike, 2019.

<https://map.rks-gov.net/desk/inc/media/020554B0-8A5E-4437-828F-93DB7CF3DAF4.pdf>

Ligji për Organizimin dhe Funkcionimin e Administratës Shtetërore dhe të Agjencive të Pavarura, 2019. <https://mpb.rks-gov.net/ap/desk/inc/media/2F756AEE-D666-4304-839F-3BD80A968FA7.pdf>

Ligji për Zyrtarët Publik, 2019. <https://mpb.rks-gov.net/ap/desk/inc/media/2DF4E40D-6163-4BB6-A34B-79A24051A372.pdf>

Kodi Penal i Republikës së Kosovës, 2019. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18413>

Raport për masat disiplinore në shërbimin civil të Republikës së Kosovës gjatë vitit 2018, Ministria e Administratës Publike, 2019. <https://mpb.rks-gov.net/ap/desk/inc/media/7144FD0F-D52E-47E2-A5C6-6C2CDD8D728C.pdf>

Ligji për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, 2018. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2694>

Raport për Gjendjen në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës për vitin 2017, Ministria e Administratës Publike, 2018. <https://map.rks-gov.net/desk/inc/media/1D3B087C-527A-49F4-8EDA-5C356E12CE50.pdf>

Ligji për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, 2018. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=17745>

Ligji për Procedurën e Përgjithshme Administrative, 2016. <https://mpb.rks-gov.net/ap/desk/inc/media/FC95CB25-50B5-4385-A800-CB31810A35CC.pdf>

Ngacmimi Seksual në Kosovë, Rrjeti i Grave të Kosovës, 2016. <https://womensnetëork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160224112147815.pdf>

Strategjia për Trajnime të Nënpunësve Civilë 2016-2020, 201. <https://mpb.rks-gov.net/ap/desk/inc/media/00F91D25-5ADB-4F57-8E27-19DE2F1065EA.pdf>

Ligji për Barazi Gjinore, 2015. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, 2015. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10924>

Ligji për Avokatin e Popullit, 2015. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10922>

Rregullore për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, 2015. <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=10764>

Dhuna kundër grave: një studim i mbarë BE-së: Rezultatet në një shikim, Agjencia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore, 2014. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf

Ligji për Institutin e Kosovës për Administratë Publike, 2014. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=9446>

Punësimi sipas aktiviteteve dhe gjinisë 2012-2019, Agjencia e Statistikave të Kosovës. https://askdata.rks-gov.net/PXweb/pxweb/sq/askdata/askdata_Labour%20market_02%20Annual%20labour%20market_Pun%c3%absimi/lfs05.px/table/tableVieëLayout1/?rxid=7864cfa1-80ae-4edb-9905-b5cc2af3558a

Konventa e Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje, 2011. <https://rm.coe.int/168046031c>

Rregullore për Procedurat Disiplinore në Shërbimin Civil, 2011. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8317>

Ligji i Punës, 2010. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>

Ligji i për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, 2010. <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-149-alb.pdf>

Perceptimet e Nënpunësve Civil lidhur me Ngamimin Seksual, Qendra Kosovare për Studime Gjinore, 2010. http://www.kgscenter.net/site/assets/files/1414/8_perceptimet_e_sherbyesve_civile_ne_kosove_li_dhur_me_ngacmimin_seksual_ne_vendin_e_punes.pdf

Ligji për Administratën Shtetërore të Republikës së Kosovës, 2010. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2706>

Ligji për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, 2010. <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2679>

Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008. https://kryeministri-ks.net/ep-content/uploads/2018/03/Kushtetuta.e.Republikes.se_Kosoves-2.pdf

Rekomandimet e përgjithshme të Komitetit për eliminimin e Diskriminimit ndaj grave, UN Women, Numer 11, 1989.

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm#recom1>

Konventa për Eliminimin e të gjitha formave të Diskriminimit Ndaj Grave, 1979

<https://hrrp.eu/alb/docs/CEDAW-a.pdf>

Ministria e Administratës Publike, qasur në: <https://mpb.rks-gov.net/ap/page.aspx?id=1,18>

Instituti i Kosovës për Administratë Publike, qasur në: <https://ikap.rks-gov.net/>

Zyra për Qeverisje të mire, qasur në: <https://zqm.rks-gov.net/>

Agjencia për Barazi Gjinore, qasur në: <https://abgj.rks-gov.net/home>

Institucioni i Avokatit të Popullit, qasur në: <https://www.oik-rks.org/>

Këshilli i Pavarur Mbikqyrës i Shërbimit Civill në Kosovë, qasur në: <https://kpmshc.rks-gov.net/>

Intervistë e QKSGJ-së me zyrtarë publik, shtator – nëntor 2020.